

Павлов Єгор,

*здобувач навчально-наукового інституту права та психології,
Національна академія внутрішніх справ*

Волошина Оксана,

*кандидат психологічних наук, доцент,
провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем
управління правоохоронною діяльністю та її психологічного супроводження
навчально-наукового інституту післядипломної освіти,
Національна академія внутрішніх справ*

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІВ ТА ПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ

Корпоративна культура у відомчих структурах, зокрема в національній поліції, відрізняється від культури цивільних організацій через унікальні умови діяльності, специфічні професійні вимоги та підвищений рівень стресових факторів. Вона формується під впливом ієрархічної структури, нормативно-правових регламентів, групової динаміки, особливостей лідерства та психологічних механізмів адаптації до екстремальних ситуацій. Дослідження у сфері організаційної психології підтверджують, що ефективне функціонування поліції багато в чому залежить від *стабільності корпоративної культури*, яка забезпечує професійну згуртованість, психологічну готовність до виконання завдань і сприйняття службових норм як частини особистої ідентичності [3]. Особливу роль у формуванні корпоративної культури правоохоронних структур відіграють *соціалізація нових працівників, механізми командної взаємодії, стиль лідерства, рівень організаційної справедливості та вплив стресових умов на професійну поведінку*. Соціалізація нових співробітників у поліції є тривалим і багатоступеневим процесом, що включає навчання в ВНЗ із специфічними умовами навчання, адаптацію до жорсткої ієрархічної структури та прийняття нормативних і неформальних цінностей служби.

Аналіз поліцейської діяльності дозволяє стверджувати, що поліція функціонує як закрита професійна група, члени якої демонструють високу рівень взаємної підтримки та готовності до ризику заради команди. Особливо це проявляється в елітних підрозділах, де командна взаємодія визначає ефективність виконання завдань у високостресових ситуаціях [7]. Групова згуртованість підсилюється через такі механізми як ритуали та традиції, серед яких мають місце спільні тренування, особливі форми привітань, спільне носіння уніформи та специфічних емблем. Взаємозалежність у небезпечних ситуаціях має багато значення. Підтримка колег у бойових умовах формує сильні міжособистісні зв'язки, які стають основою психологічної стійкості та

впливають на рівень довіри та впевненості у своєму побратимі. У багатьох поліцейських підрозділах існує неформальна норма взаємного прикриття, що має як позитивні наслідки, такі як захист команди, так і негативні, наприклад замовчування помилок [1].

Щодня поліцейські мають високий ризик стикнутися з високим рівнем стресу, що в свою чергу впливає на їхній емоційний стан і формує особливу психологічну культуру витривалості. В умовах частого відчуття стресу вони виробляють різноманітні психологічні механізми захисту. Десенсибілізацію – зниження емоційної реакції на ситуації, що дає змогу більш стійко переживати стресові події. Гумор, зокрема чорний гумор, для зняття психологічної напруги, що впливає як в індивідуальному, так і в груповому контексті. Субкультуру маскулінності, у вигляді популяризації сили, стійкості та професійного героїзму, що тримає моральний дух на належному рівні [2].

Водночас корпоративна культура поліції може стати і джерелом професійного вигорання, якщо вона базується на *жорсткій ієрархії, відсутності відкритої комунікації та стигматизації емоційної вразливості*. Багато правоохоронних структур дотримуються традиційної моделі організаційної культури, де витривалість і емоційний самоконтроль є базовими вимогами до співробітників. У такому середовищі звернення по психологічну допомогу або визнання власного стресу можуть сприйматися як ознака слабкості. Це створює ситуацію, коли поліцейські змушені *приховувати емоційне напруження*, що поступово призводить до вигорання, втрати мотивації та навіть агресивних форм поведінки. Один із найбільш негативних ефектів корпоративної культури поліції – це *феномен «коду мовчання»*, коли співробітники уникають обговорення власних труднощів через страх осуду або втрати професійного авторитету [10].

Організації, які впроваджують програми психологічної підготовки, тренінги з управління стресом та системи колегіальної підтримки, демонструють нижчий рівень емоційного виснаження серед своїх співробітників [9]. Наприклад, у багатьох країнах правоохоронні структури впроваджують *модель наставництва*, коли досвідчені поліцейські допомагають молодшим колегам адаптуватися до професійних викликів, надаючи їм соціальну та емоційну підтримку. Корпоративна культура, яка підтримує навчання, підвищення кваліфікації та можливість вертикального чи горизонтального кар'єрного зростання, сприяє підвищенню рівня мотивації співробітників і знижує рівень стресу, оскільки працівники сприймають свою роботу як шлях до розвитку, а не як рутину.

Ще одним критичним елементом корпоративної культури є рівень «психологічної безпеки». Це поняття включає впевненість працівників у тому, що їхні думки, переживання та ініціативи будуть сприйняті без осуду чи покарання. Поліція та спецпідрозділи, де керівництво активно підтримує відкритий діалог та взаємодопомогу, демонструють вищий рівень оперативної

ефективності та емоційної стабільності особового складу. Це важливо, оскільки в поліції низький рівень психологічної безпеки може призвести до «замовчування проблем», коли працівники бояться повідомляти про ризики або помилки. Цілком логічно, що в підрозділах де керівники заохочують підлеглих висловлювати власну думку, відбуваються регулярні зібрання, де працівники можуть вільно ділитися проблемами, існує можливість конструктивно обговорити недоліки без страху покарання, відчуття психологічної безпеки особового складу значно вище, ані ж в підрозділах, де не підтримуються такі можливості [8].

Таким чином, корпоративна культура поліції є визначальним чинником у формуванні професійної поведінки співробітників, їхньої мотивації, психологічної стійкості та здатності справлятися зі стресом. Високий рівень стресу та ризик вигорання є серйозними викликами для ефективного функціонування правоохоронних органів, проте розвиток *корпоративної культури підтримки* може значно знизити ці негативні наслідки.

Список використаних джерел:

1. Вестмарленд Л. Таємниці та код мовчання в поліцейських підрозділах. Журнал поліцейської етики, 8(2), 2005. С.120-136.
2. Лофтс Б. Поліцейська маскуліність і культура сили. Британський журнал кримінології, 50(1), 2010. С.1-17.
3. Паоліне Е. А. Оцінка стану: до глибшого розуміння поліцейської культури. Журнал кримінального правосуддя, 31(3), 2003. С.199-214.
4. Піцикевич В. В., Мрака Н. М., Стадник А. В., Олексів О. М., Ожибко В. Б., Заграй Р. О., Туганов М. В. Психологічні засади розвитку корпоративної культури підприємств // Академічні візії. 2024. Вип. 31. С. 1-15.
5. Теджфел Г., & Тернер Дж. Інтегративна теорія міжгрупових конфліктів. В. Остін & С. Ворчел (Ред.), Психологія міжгрупових відносин, 1979. С.33-47.
6. Чан Дж. Б. Л. Поліцейська культура: теми та концепції. Кримінологія та кримінальне правосуддя, 3(3), 2003. С.329-349.
7. Хескет Б., Гуд Д., Харрісон Г., & Майер Р. Стрес і командна ефективність у підрозділах особливого призначення. Журнал прикладної психології, 101(8), 2016. С.1057-1071.
8. Шиліна А. А., Гончарова Я. І. Особливості психологічної підготовки працівників поліції в умовах пандемії // Особистість, суспільство, закон. Харків, 2021. С. 220-225.
9. Hesketh I., Cooper C. L., & Ivy J. Well-being, resilience and commitment in UK policing. Journal of Police and Criminal Psychology, 31(3), 2016. P.215-220.
10. Westmarland L. Police ethics and integrity: Breaking the blue code of silence. Policing and Society, 15(2), 2005. P.187-205.